

*М. Н. Овчинников*

ИЗМЕНЕНИЯ В СИСТЕМЕ РОССИЙСКОГО ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В СВЕТЕ ГЛОБАЛЬНЫХ СОЦИАЛЬНЫХ И УПРАВЛЕНЧЕСКИХ ТРЕНДОВ

Проводимые в последнее десятилетие в российском высшем образовании мероприятия рассматриваются с позиций их соответствия актуальным принципам кибернетики, принципам управления качеством, социальным трендам постиндустриального мира, условиям креативной среды. Отмечается, что многие мероприятия слабо соответствуют социальным и управленческим трендам, направлены преимущественно на локальные изменения в системе управления образованием и мало затрагивают содержание и методы обучения.

Ключевые слова: принципы кибернетики; управление качеством; мегатренды; постиндустриальное общество; креативная среда; высшее профессиональное образование.

*М. N. Ovchinnikov*

Changes in Russia's higher education system in light of global social and managerial trends

The measures taken in Russian professional education during the last decade are reviewed in respect to their correspondence to the actual cybernetic laws, quality management principles, social megatrends of postindustrial society and creative environment conditions. It is noted that many measures are poorly related to actual social and managerial trends and directed mainly at local changes in the management of the educational system omitting the content and methods of the teaching.

Key words: cybernetic laws and principles; quality management; megatrends; postindustrial society; creative environment; higher professional education.

Происходящие сегодня во всем мире изменения миссий и функций образовательных институтов [8] стимулируют исследования трансформации существующих [1] и проектирование новых образовательных систем.

Учитывая объективные сложности в определении ограниченных наборов количественных параметров, достаточно полно характеризующих состояние и динамику образовательных систем и организаций [5], представляет очевидный интерес соотнесение целей, задач и последствий мероприятий в системе высшего образования с доминирующими и актуальными принципами, подходами и трендами, используемыми при описании изменений в сложных социальных системах, глобальной среде.

В данной работе рассматривается влияние мероприятий, проводимых в последние десять лет в системе высшего профессионального образования (ВПО), на базисные элементы этой системы, а также соответствие механизмов и результатов реализации этих мероприятий актуальным принципам кибернетики, социальным и управленческим трендам постиндустриально-

го мира и креативной среды. Анализ проводится вне контекста формулировок целей и задач, заявляемых при проведении этих мероприятий.

Приведем перечень основных мероприятий (М) за последние 10 лет:

М1. От ГОС к ФГОС, к компетентностному подходу (далее — *ФГОС*).

М2. Внедрение уровневой системы, преимущественно организованной по принципу «бакалавриат — магистратура — аспирантура» (*уровневая система*).

М3. Внедрение системы ЕГЭ, в том числе как основного элемента при приеме в вузы (*ЕГЭ*).

М4. Укрупнение, присоединение, ликвидация вузов и филиалов, оптимизация и разрежение сети (*укрупнение*).

М5. Внедрение систем оценки деятельности организаций, их подразделений и отдельных участников на основе численных показателей (мониторинги и рейтингование; *численные показатели*).

М6. Усиление иерархичности управления, рост назначаемости руководителей всех уровней (*иерархия*).

М7. Развитие системы различных конкурсов, в том числе межвузовских (*конкурсность*).

М8. Развитие мобильности (*мобильность*).

М9. Поощрение и развитие интернационализации (*интернационализация*).

М10. Внедрение системы эффективного контракта (*эффективный контракт*).

Для качественной оценки влияния реализуемых мероприятий на систему ВПО выделим основные элементы (ОЭ) этой системы:

ОЭ1. Образовательная среда.

ОЭ2. Педагогические кадры.

ОЭ3. Содержание образования.

ОЭ4. Методы обучения.

ОЭ5. Управление образованием.

Рассмотрим, каким образом указанные выше 10 мероприятий (М) связаны и оказывают влияние на 5 основных элементов (О). Результаты авторского анализа представлены в виде табл. 1. В ней заштрихованы ячейки MO_{ij} , которые отражают несущественное или очень слабое воздействие мероприятия M_i на элемент O_j .

Общий вывод о воздействии мероприятий на основные элементы ВПО заключается в том, что в большей степени реализуемые мероприятия направлены на изменения отдельных сторон системы управления вузами и реструктурирование образовательных программ и в меньшей степени — на содержание образования, особенно на методы обучения.

Теперь попробуем рассмотреть, каким образом указанные выше мероприятия преломляются через законы управления — кибернетические принципы и основные социальные тренды, положительно влияющие и на организацию образовательных институтов.

Выделим следующие принципы и законы кибернетики [2, 9]:

К1. Закон необходимого разнообразия: *разнообразие сложной системы требует управления, которое само обладает некоторым разнообразием (первый принцип У. Эшби).*

К2. Принцип эмерджентности: *чем больше система и чем больше различия в размерах между частью и целым, тем выше вероятность того, что свойства целого могут сильно отличаться от свойств частей (второй принцип У. Эшби).*

К3. Принцип внешнего дополнения: *любая система управления нуждается в «черном ящике» — определенных резервах, с помощью которых компенсируются неучтенные воздействия внешней и внутренней среды (С. Бир).*

К4. Закон обратной связи: *без наличия об-*

ратной связи между взаимосвязанными и взаимодействующими элементами, частями или системами невозможна организация эффективного управления ими.

К5. Принципы иерархии и автоматического регулирования: по мере повышения уровня иерархии действия становятся более медленными, но отличаются большим разнообразием.

Важными также являются принципы К6 и К7, которые ниже не рассматриваются, но играют существенную роль при принятии решений и анализе деятельности организации:

К6. Принцип выбора решения: *решение должно приниматься на основе выбора одного из нескольких вариантов.* Отметим, что в последние годы при принятии решений обычно выдвигается одна инициатива и проходит обсуждение в стиле ЗА—ПРОТИВ, при этом другие варианты не рассматриваются, позиция ЗА далеко не всегда эффективна, а позиция ПРОТИВ всегда выглядит неконструктивной.

К7. Принцип декомпозиции: *управляемый объект всегда можно рассматривать как состоящий из относительно независимых друг от друга подсистем.*

Обычно в классическом варианте концепции Э. Деминга в области качества упоминаются 14 принципов [3], но для рассматриваемого в данной работе вопроса представляется важным выделить семь из них:

Д1. Поддерживайте постоянство целей.

Д2. Совершенствуйте все процессы в организации.

Д3. Поощряйте эффективные двусторонние и другие коммуникации, разрушайте барьеры между отделами и людьми.

Д4. Поощряйте образование, обучение и повышение квалификации.

Д5. Устраните потребность в большом объеме контроля как способе достижения качества. Устраните цифровые показатели, по которым выносится суждение.

Важными являются принципы Д6 и Д7, которые далее не рассматриваются, но также играют существенную роль в функционировании организации и ее взаимоотношениях с внешним миром:

Д6. Установите благоприятный стиль руководства, направленный на то, чтобы помочь людям лучше выполнять свою работу.

Д7. Прекратите практику заключения контрактов по самым низким ценам.

Из концепций постиндустриального общества для рассматриваемых процессов в образо-

вательных системах представляется актуальным выделить следующих трендов [4] и кодов [3]:

Т1. От стандартизации к росту разнообразия, многообразию.

Т2. От четкой специализации к расширению компетенций и быстрым перестройкам.

Т3. От концентрации и максимизации к расщеплению, дроблению, аутсорсингу, сетевым структурам.

Т4. От централизации к децентрализации и получению результатов снизу вверх.

Т5. Мобильность.

Важными являются и принципы Т6 и Т7, которые ниже не рассматриваются, но также актуальны при анализе деятельности процессов в системе образования:

Т6. От синхронизации с жесткими сроками к гибкому времени.

Т7. Дуализм: технический прогресс — душевный комфорт. Новые технологии сопровождаются компенсаторной гуманитарной реакцией.

Отметим здесь новые понятия, которые будут оказывать все большее влияние на образовательные институты, — *потребление* (товары и услуги создаются также для собственного удовольствия, а не для продажи) и *продуктивность* (вклад потребителя в продуктивность).

Используя идеи Р. Флориды о креативном классе [7], можно выделить следующие критерии, характеризующие креативную среду (КС), что, очевидно, актуально и для творческих организаций типа университетов:

КС1. Разнообразие форм, стимулирование творчества во всех его провокативных проявлениях.

КС2. Создание системы внутренней мотивации, условий для самореализации, снижение роли внешних материальных стимулов.

КС3. Проектные методы, горизонтальные карьеры.

КС4. Достаточная внутренняя стабильность, предсказуемость в среднесрочной перспективе, аутентичность.

КС5. Традиционные источники прав и гарантий теряют свое значение, новый тип договора.

Принципы КС6 и КС7, которые ниже не рассматриваются, также способствуют эффективной деятельности креативных организаций:

КС6. Открытость, толерантность, свобода коммуникации.

КС7. Ясные принципы, четкие правила функционирования организации.

Авторское представление о соответствии проводимых мероприятий указанным выше трен-

дам и принципам (К1–5, Д1–5, Т1–5, КС1–5) приводится в табл. 2, в которой соответствие мероприятия тренду (принципу, утверждению) отмечено символом ДА(+1) с присвоением значения +1, несоответствие — символом НЕТ (–1) с присвоением значения –1, пустые ячейки указывают на отсутствие или неоднозначность соответствия.

В целом мероприятия М3, М4 и М6 «идут против трендов», а мероприятия М7, М8 и М9 — соответствуют им. Мероприятие М10 (эффективный контракт) еще только начинает реализовываться, потенциально оно может оказать позитивное воздействие на систему ВПО РФ при профессиональном и заинтересованном взаимодействии администраторов и работников.

Отметим, что формальная сумма баллов по всем мероприятиям оказалась равной нулю, что говорит о противоречивости результатов проводимых мероприятий.

Представляется, что **мероприятие 3** (ЕГЭ), являясь по своей сути унифицирующим, стандартизирующим, снижающим разнообразие и управленческие возможности вузов, вступает в противоречие с К1 (закон необходимого разнообразия), К2 (принцип эмерджентности), К4 (закон обратной связи), Д1 (поддержание постоянства целей), Д2 (совершенствование всех процессов в организации), Д5 (устранение потребности в большом объеме контроля как способе достижения качества), Т1 (переход от стандартизации к росту разнообразия, многообразию), Т2 (переход от четкой специализации к расширению компетенций и быстрым перестройкам), Т4 (переход от централизации к децентрализации и получению результатов «снизу вверх»), КС1 (разнообразие форм, стимулирование творчества во всех его провокативных проявлениях); «в плюсе» остается только тренд Т5 — мобильность.

Мероприятие 4 (укрупнение), несущее с собой максимизацию, централизацию, усиление формального контроля и нестабильность, вступает в противоречие с К1 (закон необходимого разнообразия), Д1 (поддержание постоянства целей), Д5 (устранение потребности в большом объеме контроля как способе достижения качества), Т1 (переход от стандартизации к росту разнообразия, многообразию), Т2 (переход от четкой специализации к расширению компетенций и быстрым перестройкам), Т3 (переход от концентрации и максимизации к расщеплению, дроблению, аутсорсингу, сетевым структурам), Т4 (переход от централизации к децентрализации и получению результатов «снизу

Оценка влияния мероприятий (М) на основные элементы системы образования (ОЭ)

Мероприятие	ОЭ1. Образовательная среда	ОЭ2. Педагогические кадры	ОЭ3. Содержание образования	ОЭ4. Методы обучения	ОЭ5. Управление образованием
М1. От ГОС к ФГОС, к компетентностному подходу	Не наблюдается заметного влияния	Непосредственного влияния на кадры не оказывает, но влечет за собой значительные трудозатраты, связанные с заполнением различных новых форм	Осуществляется изменение содержания большинства образовательных программ	Практически нет изменений, компетентностный подход не раскрывается в образовательном процессе и остается декларативным	Наблюдается существенный рост формализованного учета и контроля за образовательным процессом (кредиты и т. п.)
М2. Внедрение уровневой системы, преимущественно организованной по принципу «бакалавриат — магистратура — аспирантура»	Пока не наблюдается заметного влияния	Непосредственного влияния на кадры не оказывает, но с учетом общей политики сокращения числа ставок ППС приводит к росту учебной нагрузки, прежде всего внеаудиторной	Изменение содержания образования сопровождается ликвидацией курсов специалитета, сокращением дисциплин бакалавриата и ростом числа дисциплин магистратуры	Не наблюдается заметного влияния	Не наблюдается заметного влияния, образовательная программа все еще не стала основной единицей управления при сохранении кафедрально-факультетской системы. Происходят изменения в структуре образовательных программ
М3. Внедрение системы ЕГЭ, в том числе как основного элемента при приеме в вузы	Оказывает существенное влияние на процедуру поступления в вуз и начальный массив знаний студентов 1-го курса	Не наблюдается заметного влияния	Не наблюдается заметного влияния	Не наблюдается заметного влияния	Играет важную роль при принятии управленческих решений (определение контрольных цифр приема, видов подготовки и т. д.)
М4. Укрупнение, присоединение, ликвидация вузов и филиалов, разрежение сети	Не наблюдается заметного влияния	Не наблюдается заметного влияния	Не наблюдается заметного влияния	Не наблюдается заметного влияния	Обычно приводит к росту бюрократизации, вопрос о положительном синергетическом эффекте остается дискуссионным
М5. Внедрение систем оценки деятельности организаций, их подразделений и отдельных участников, основанных на численных показателях (мониторинги и рейтингование)	Имеет значение для ситуации «на входе» и «на выходе»	Не наблюдается заметного влияния	Не наблюдается заметного влияния	Не наблюдается заметного влияния	Становится важным фактором при принятии решений, показатели все больше начинают определять цели

Мероприятие	ОЭ1. Образовательная среда	ОЭ2. Педагогические кадры	ОЭ3. Содержание образования	ОЭ4. Методы обучения	ОЭ5. Управление образованием
М6. Усиление иерархичности управления, рост назначаемости руководителей всех уровней	Возрастает роль и участие региональных и отраслевых руководителей в управлении вузами	Снижается роль ППС в управлении вузами	Не наблюдается заметного влияния	Не наблюдается заметного влияния	Приводит к повышению роли административных органов и снижению роли коллегиальных органов управления вузами
М7. Развитие системы различных конкурсов, в том числе межвузовских	Расширяет связь вузов с внешней средой	Расширяет возможности ППС	Не наблюдается заметного влияния	Не наблюдается заметного влияния	Не наблюдается заметного влияния, за исключением конкурсов типа НИУ и топ-5–100
М8. Развитие мобильности	Не наблюдается заметного влияния	Расширяет возможности ППС	Не наблюдается заметного влияния	Не наблюдается заметного влияния	Не наблюдается заметного влияния
М9. Поощрение и развитие интернационализации	Расширяет связь вузов с внешней средой	Расширяет возможности ППС	Увеличивает разнообразие образовательных программ	Не наблюдается заметного влияния	Не наблюдается заметного влияния
М10. Внедрение системы эффективного контракта	Не наблюдается заметного влияния	Существенно изменяет условия труда, однако пока рано говорить о положительных и отрицательных последствиях	Не наблюдается заметного влияния	Не наблюдается заметного влияния	Потенциально становится важным фактором в системе управления



**Соответствие мероприятий (М) принципам кибернетики (К), принципам Деминга (Д),
трендам постиндустриального общества (Т) и кротивной среды (КС)**

	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	Итого	Сумма минусов	Сумма плюсов
K1		ДА(1)	НЕТ (-1)	НЕТ (-1)		НЕТ (-1)	ДА(1)	ДА(1)	ДА(1)		1	-3	4
K2			НЕТ (-1)	ДА(1)							0	-1	1
K3					НЕТ (-1)						-1	-1	0
K4			НЕТ (-1)			НЕТ (-1)	ДА(1)			ДА(1)	0	-2	2
K5		ДА(1)			ДА(1)	ДА(1)	ДА(1)				4	0	4
Д1	НЕТ (-1)		НЕТ (-1)	НЕТ (-1)	НЕТ (-1)						-4	-4	0
Д2			НЕТ (-1)		ДА(1)			ДА(1)	ДА(1)		2	-1	3
Д3					НЕТ (-1)	НЕТ (-1)	ДА(1)	ДА(1)			0	-2	2
Д4									ДА(1)		1	0	1
Д5	НЕТ (-1)		НЕТ (-1)	НЕТ (-1)	НЕТ (-1)	НЕТ (-1)				НЕТ (-1)	-6	-6	0
Т1			НЕТ (-1)	НЕТ (-1)		НЕТ (-1)	ДА(1)	ДА(1)	ДА(1)	ДА(1)	1	-3	4
Т2	ДА(1)		НЕТ (-1)	НЕТ (-1)			ДА(1)	ДА(1)	ДА(1)		2	-2	4
Т3				НЕТ (-1)		НЕТ (-1)		ДА(1)	ДА(1)		0	-2	2
Т4			НЕТ (-1)	НЕТ (-1)		НЕТ (-1)	ДА(1)				-2	-3	1
Т5		ДА(1)	ДА(1)					ДА(1)	ДА(1)		4	0	4
КС1		ДА(1)	НЕТ (-1)	НЕТ (-1)		НЕТ (-1)	ДА(1)				-1	-3	2
КС2					НЕТ (-1)	НЕТ (-1)		ДА(1)	ДА(1)		0	-2	2
КС3				НЕТ (-1)		НЕТ (-1)	ДА(1)				-1	-2	1
КС4		НЕТ (-1)		НЕТ (-1)							-2	-2	0
КС5								ДА(1)		ДА(1)	2	0	2
Сумма	-1	3	-9	-9	-3	-9	9	9	8	2	0	-39	39
Сумма минусов	-2	-1	-10	-10	-5	-10	0	0	0	-1	-39		
Сумма плюсов	1	4	1	1	2	1	9	9	8	3	39		



вверх»), КС1 (разнообразие форм, стимулирование творчества во всех его провокативных проявлениях), КС3 (расширение проектных методов, горизонтальные карьеры), КС4 (достоверная внутренняя стабильность, предсказуемость в среднесрочной перспективе, аутентичность); «в плюсе» остается лишь принцип К2 (принцип эмерджентности), да и то только потенциально,

Мероприятие 6 (иерархичность), последствиями реализации которого становятся рост бюрократизации, создание барьеров между горизонтальными связями, ослабление креативных коммуникаций, вступает в противоречие с К1 (закон необходимого разнообразия), К4 (закон обратной связи), Д3 (поощрение эффективных двусторонних и других коммуникаций, разрушение барьеров между отделами и людьми), Д5 (устранение потребности в большом объеме контроля как способе достижения качества), Т1 (переход от стандартизации к росту разнообразия, многообразию), Т3 (переход от концентрации и максимизации к рассредоточению, дроблению, аутсорсингу, сетевым структурам), Т4 (переход от централизации к децентрализации и получению результатов «снизу вверх»), КС1 (разнообразие форм, стимулирование творчества во всех его провокативных проявлениях), КС2 (создание системы внутренней мотивации, условий для самореализации, снижение роли внешних материальных стимулов), КС3 (внедрение проектных методов, горизонтальные карьеры); в плюсе остается только К5 (принципы иерархии и автоматического регулирования) при разумной политике в структуре иерархии.

Что касается рассматриваемых трендов и принципов, то наибольшее противодействие оказывается следующим из них: Д1 — «поддерживайте постоянство целей» и КС4 — «предсказуемость в среднесрочной перспективе» (ввиду непрерывно меняющихся целей и высокого уровня нестабильности, ориентации на краткосрочные проекты и результаты), Д5 — «устраните потребность в большом объеме контроля как способе достижения качества» (здесь идет перекличка с мероприятием М5), Т4 — «от централизации к децентрализации и получению результатов “снизу вверх”». Также наблюдается противодействие реализации принципов К1 — «закон необходимого разнообразия» (связано в первую очередь со снижением роли коллегиальных органов и ослаблением горизонтальных связей и сетей), Т1 — «от стандартизации к росту разнообразия, многообразию» и КС1 — «раз-

нообразие форм, стимулирование творчества во всех его провокативных проявлениях».

Выводы

Если исходить из предположения, что мероприятия, существенным образом воздействующие на основные элементы системы высшего образования, в целом должны соответствовать принципам и трендам, рассмотренным в данной работе, то можно сделать следующие предположения:

1. Несмотря на необходимость развития и совершенствования содержания образования и методов обучения, количество проводимых мероприятий в этой области явно недостаточно, поэтому в рамках общей стратегии развития образования целесообразно разработать мероприятия (конкурсы, проекты и т. п.), направленные именно на обновление содержания и совершенствование методов преподавания, равно как и стимулировать вузы на проведение такой деятельности.

2. Преодолеть негативные стороны ЕГЭ можно посредством восстановления роли школьных экзаменов и сочинения, трансформации ЕГЭ либо в неединственный элемент выпускной формы контроля (для школы), либо в неединственный элемент входной формы контроля (для вузов) и возвращения вузам права самим определять процедуру приема.

3. Что касается политики реорганизации и укрупнения вузов, оптимизации вузовской сети, которая сегодня осуществляется исключительно в форме присоединения одних учреждений к другим, то здесь, видимо, следует учитывать как собственный, так и международный опыт, принимать во внимание целесообразность сохранения многих вузов относительно небольшого размера. При этом может быть существенно уменьшено число филиалов путем их объединения в один вуз в пределах отдельных городов, учитывая, что свою роль большинство филиалов уже сыграли в 90-е гг.

4. Политика выстраивания управленческих иерархий, видимо, требует пересмотра, поскольку неизбежно возникающее уменьшение роли коллегиальных органов и горизонтальных связей в системе управления вузами приводит к снижению их эффективности и качества принимаемых решений.

5. Актуальными задачами становятся вовлечение в процесс принятия решений рядовых преподавателей и научных сотрудников, учет их

потенциала и условий работы, создание возможностей для личного развития и горизонтального общения.

6. Преодоление избыточной цифровой отчетности видится в расширении числа мероприятий с реальной профессиональной и общественной экспертизой, в проведении опросов, интернет-конференций.

7. Несмотря на существенную роль государственных и муниципальных органов в организации деятельности учреждений высшего образования, представляется желательным расширение частного образовательного сектора, развитие сетевых образовательных организаций, корпоративных и иных институтов, что внесет в систему существенное разнообразие, повысит ее адаптивные возможности, устойчивость и динамизм.

1. *Беляков С. А.* Образовательная политика и управление образованием // Университетское управление: практика и анализ. 2008. № 6. С. 12–31.

2. *Бир С.* Кибернетика и менеджмент. М. : КомКнига, 2011. 280 с.

3. *Деминг Э.* Выход из кризиса: Новая парадигма управления людьми, системами и процессами. М. : Альпина Паблишер, 2011. 400 с.

4. *Нейсбит Д.* Мегатренды. М. : Изд-во АСТ, 2003. 380 с.

5. *Овчинников М. Н.* Об оценивании деятельности университетов и показателях эффективности программ развития // Университетское управление: практика и анализ. 2012. № 1 (77). С. 25–30.

6. *Тоффлер Э.* Третья волна. М. : ООО «Изд-во АСТ», 2004.

7. *Флорида Р.* Креативный класс: люди, которые меняют будущее. М. : Изд. дом «Классика XXI», 2011. 432 с.

8. *Фуллер С.* Университет: социальная технология для производства знания [Электронный ресурс] // Прогнозис. 2005. № 2(3). С. 281–297. URL: http://www.prognosis.ru/prog/summer_2005.pdf

9. *Эшби У. Р.* Введение в кибернетику. М. : Иностран. лит., 1959. 432 с.

